

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA GRAND KOMODO TOUR & TRAVEL

I Nyoman Tri Purnamayana Putra¹
I Nyoman Sudharma, SE., MM²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia
tri.purnamayana@gmail.com / Telp : 081999490333

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo Tour & Travel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi. Responden penelitian adalah 49 orang karyawan Grand Komodo Tour & Travel. Data yang diperoleh diuji terlebih dahulu dengan uji reliabilitas, uji validitas dan analisis faktor. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa, dari hasil uji menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 29,327$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,22$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Hasil uji $t_{hitung} = 4,130$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,684$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Variabel insentif finansial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Insentif Finansial, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aimed to investigate the influence of participative leadership style and financial incentives either simultaneously or partially, and to know more influenced variables greater impact on employee morale Grand Komodo Tour & Travel.

Data collection techniques used were interviews, questionnaires, and observations. The respondents were 49 employees in Grand Komodo Tour & Travel. The data obtained were tested first with the test reliability, validity and factor analysis. Based on the analysis we concluded that, of the test results showed that the value $F_{hitung} = 29.327$ is greater than the value of $F_{table} = 3.22$, it can be concluded that there is a significant effect of variables simultaneously participative leadership style and financial incentives of morale. Hasil t_{hitung} test = 4.130 greater than $t_{table} = 1.684$, it can be concluded that there is a significant positive effect of the variable partially participative leadership style and financial incentives of morale. Variables financial incentives have a greater effect on morale when compared with variable participative leadership style.

Keywords : Participative Leadership Style, Financial Incentives, Employee Morale

Pendahuluan

Belakangan ini, banyak negara berupaya untuk memaksimalkan potensi daerah yang dimilikinya untuk dikembangkan menjadi tujuan wisata yang dapat mendatangkan pendapatan bagi negara. Menurut Suparna (2012 : 1) Indonesia merupakan salah satu negara tujuan wisata favorit warga Inggris dengan persentase sebesar 33,4 persen. Menurut Budiyanto (2012) pada tahun 2011, kedatangan wisatawan asing yang berkunjung ke Indonesia mencapai angka 7,649 juta orang yang dimana dengan kedatangan mereka berpengaruh terhadap devisa negara sebesar USD 8,5 Milyar, dan merupakan sebuah rekor pendapatan negara yang paling tinggi.

Pariwisata Indonesia merupakan salah satu pilar penyangga yang menjadi kekuatan ekonomi negara sehingga banyak tenaga kerja yang terserap di industri pariwisata. Untuk menjadikan pariwisata Indonesia lebih terkenal, maka diperlukan suatu sistem pengelolaan yang profesional yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten agar bisa bersaing dengan pariwisata negara lain. Menurut Susilo (2010) pariwisata Indonesia sudah selayaknya pengelolaan pariwisata Indonesia dilakukan dengan cara tata kelola destinasi pariwisata yang terencana, tepat, dan terukur. Jika tidak dapat pengelolaan yang baik, akan sulit bagi pariwisata Indonesia bersaing dengan negara lain yang memiliki tempat wisata yang tidak kalah dengan Indonesia.

Menurut Kamanjaya (2008 : 2), walaupun sempat terjadi penurunan jumlah wisatawan asing dan masih dalam keadaan trauma akan tragedi bom Bali serta virus flu burung, Bali tetap mendapat tempat di hati wisatawan asing baik

yang sedang berkunjung ke Bali, atau yang akan berkunjung ke Bali. Kunjungan wisatawan asing ke Bali terus meningkat seiring dengan meningkatnya kepercayaan wisatawan asing akan keamanan di Bali.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, terjadi peningkatan jumlah wisatawan asing yang berkunjung ke Bali. Bulan Maret 2011, wisatawan asing yang berkunjung ke Bali tercatat 207.907 orang. Jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 7,96 persen jika dibandingkan dengan tahun lalu dengan periode yang sama. Apabila dilihat dari pintu kedatangan, pada jalur udara terjadi peningkatan sebesar 5,97 persen. Melalui pelabuhan laut, meningkat sebesar 6,46 persen.

Oleh karena semakin tingginya kunjungan wisatawan asing ke Bali, permintaan jasa perjalanan ikut meningkat. Pengusaha biro perjalanan berlomba-lomba untuk memberikan tawaran dengan harga dan pelayanan yang menarik. Salah satunya adalah *Grand Komodo Tour & Travel*. Jika biro perjalanan yang lain hanya menawarkan jasa wisata di Bali saja, *Grand Komodo Tour & Travel* juga melayani perjalanan wisata ke Pulau Komodo yang menjadi salah satu *New 7 Wonders of The World*.

Melihat persaingan usaha di bidang biro perjalanan ini, diperlukan SDM yang terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian, keterampilan dan semangat yang tinggi. Menurut Nawawi (2009 : 41) perusahaan wajib memberikan semangat kerja kepada SDM mereka agar dapat bekerja lebih maksimal, lebih efektif dan efisien. Menurut Siagian (2007 : 57) semangat kerja menunjukkan

seberapa besar tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Maka dari itu, diperlukanlah seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada karyawan agar dapat diarahkan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan.

Menurut Siagian (2007 : 97) seorang pemimpin harus dapat mewujudkan semangat kerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, itu semua bergantung pemimpin. Oleh karena itu diperlukanlah suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2007 : 278) gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawannya dalam pengambilan keputusan. Sehingga ada kesan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menumbuhkan rasa demokrasi yang tinggi. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap karyawan, mereka merasa dihargai karena mereka dilibatkan langsung dalam pengambilan kebijakan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pemberian insentif finansial. Ini merupakan hal yang sangat sensitif karena sudah menyangkut soal uang. Pemberian insentif finansial berbanding lurus dengan prestasi kerja. Semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Semangat Kerja

Indikator dari semangat kerja yang tinggi dari karyawan adalah mereka melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari pekerjaan yang diselesaikan lambat dan banyak salah (Darmawan, 2007 : 2). Menurut Siagian (2007 : 57) semangat kerja karyawan menunjukkan bagaimana tanggung jawab mereka akan pekerjaan yang telah diberikan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Martoyo yang dikutip oleh Ardana (2011 : 181) kepemimpinan adalah kegiatan memberikan pengaruh kepada karyawan dan mendelegasikan tugas sehingga semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Menurut Gary Yukl (2010 : 4) kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Robins (2007 : 3) kepemimpinan adalah suatu keahlian untuk memberikan pengaruh terhadap karyawan sehingga mereka mau melakukan pekerjaan sehingga berhasil mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2007 : 278) gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya seorang pemimpin yang memperlakukan dirinya sebagai seorang

pendengar yang baik. Dia mau mendengarkan apa yang menjadi masalah yang ada di kalangan karyawan. Ketika akan membuat suatu kebijakan, pemimpin akan mendiskusikannya terlebih dahulu sebelum membuat keputusan bersama.

Pengertian Insentif Finansial

Menurut Thoha (2007 : 153) perusahaan harus memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dengan memberikan insentif berupa sejumlah uang di luar gaji mereka. Menurut Hasibuan (2007 : 118) insentif finansial adalah uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa karena telah membuat perusahaan menjadi untung.

Menurut Martoyo (2007 : 101) tujuan pemberian insentif finansial adalah selain dipakai untuk membantu ekonomi keluarga karyawan itu sendiri, juga bertujuan agar karyawan lebih semangat lagi bekerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Insentif Finansial Terhadap Semangat Kerja

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari pemimpinnya. Apakah pemimpin bisa membawa perusahaan ke tujuan yang telah ditetapkan atau tidak. Ada berbagai cara yang dilakukan pemimpin agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satunya adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif ini pemimpin memposisikan dirinya sebagai seorang pendengar yang baik. Dia akan turun ke bawah mendengarkan apa yang menjadi keluhan

karyawannya. Sebelum pengambilan keputusan, pemimpin mendiskusikannya terlebih dahulu ke karyawan dan menerima masukan dari mereka. Karyawan akan menjadi senang bekerja karena mereka merasa dihargai karena sudah dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Cara yang lain adalah dengan memberikan insentif finansial terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Dengan memberikan bonus berupa uang, harapannya adalah karyawan dapat tambah semangat dalam bekerja dan dapat menjadi inspirasi bagi karyawan lain untuk mempunyai prestasi yang sama.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan wisata *Grand Komodo Tour & Travel* yang beralamat di Jalan By Pass I Gst Ngurah Rai No 147X Sanur.

Obyek Penelitian

Obyek yang menjadi penelitian disini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, insentif finansial, dan semangat kerja.

Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil dari wawancara dan kuisioner.

Sedangkan data sekunder yang didapat dari dokumen-dokumen yang ada di dalam perusahaan.

Populasi dan Sampel

Metode penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode *nonprobability sampling* yaitu dengan sampling jenuh (metode sensus) dengan sampel sebanyak 49.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, pemberian kuisioner, dan wawancara.

Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dan teknik analisis faktor yang menggunakan persamaan sebagai berikut

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + \dots + \dots + A_{im}F_m + V_iU_i \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

X_i = variabel ke i yang terstandarisasi

A_{ij} = koefisien regresi berganda yang distandarisasi dari variabel (i) pada *common faktor j*

F = Faktor umum

V_i = koefisien standar regresi dari variabel i pada faktor khusus

U_i = *unique faktor* untuk variabel (i)

m = jumlah dari faktor - faktor umum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Koefisien Matriks Korelasi pada Ketiga Variabel Penelitian

No.	Variabel	Determinan
1	Semangat Kerja (Y)	0,050
2	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	0,060
3	Insentif Finansial(X ₂)	0,088

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari masing-masing variabel sudah mendekati nilai 0. Jadi dapat dinyatakan bahwa item instrumen dari masing-masing variabel memiliki korelasi yang kuat.

Tabel 2 Nilai PCA pada Faktor Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No.	Keterangan	PCA
1.	X1.1	0,795
2.	X1.2	0,832
3.	X1.3	0,838
4.	X1.4	0,843
5.	X1.5	0,862

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai PCA pada faktor gaya kepemimpinan partisipatif sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati (*extraction sums of squared loadings*) pada gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebesar 69,564 persen lebih dari 60 persen, jadi faktor gaya kepemimpinan partisipatif dapat digunakan di dalam model.

Tabel 3 Nilai PCA pada Faktor Insentif Finansial

No.	Keterangan	PCA
1.	X2.1	0,890
2.	X2.2	0,768
3.	X2.3	0,713
4.	X2.4	0,746
5.	X2.5	0,875

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai PCA pada faktor insentif finansial sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati (*extraction sums of squared loadings*) pada insentif finansial adalah sebesar 64,215 persen lebih dari 60 persen, jadi faktor insentif finansial dapat digunakan di dalam model.

Tabel 4 Hasil Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO)

No.	Variabel	KMO Signifikansi
1	Semangat Kerja (Y)	0,826
2	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	0,844
3	Insentif Finansial (X ₂)	0,790

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 dengan signifikansi lebih kecil dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

Tabel 5 Nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA)

No	Variabel	MSA
1	Semangat Kerja (Y)	
	Y.1	0,816
	Y.2	0,846
	Y.3	0,815
	Y.4	0,828
	Y.5	0,832
	Y.6	0,820
2	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	
	X1.1	0,850
	X1.2	0,879
	X1.3	0,812
	X1.4	0,858
	X1.5	0,825
3	Insentif Finansial (X2)	
	X2.1	0,772
	X2.2	0,751
	X2.3	0,790
	X2.4	0,830
	X2.5	0,813

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai MSA instrumen dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Jadi dapat dinyatakan bahwa masing-masing model layak digunakan dalam model uji faktor.

Tabel 6 Nilai *Percentage of Variance*

No.	Variabel	<i>Percentage of Variance</i>
1	Semangat Kerja (Y)	61,493
2	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	69,564
3	Insentif Finansial (X ₂)	64,215

Tabel 6 menunjukkan bahwa *Percentage of Variance* untuk masing-masing faktor lebih besar dari 60 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan kemampuan untuk menjelaskan variasi faktornya.

Tabel 7 Rotasi Faktor Dengan Metode *Varimax*

No	Variabel	Nilai Rotasi Faktor (<i>Varimax Method</i>)
1	Semangat Kerja (Y)	
	Y.1	0,781
	Y.2	0,729
	Y.3	0,684
	Y.4	0,807
	Y.5	0,826
	Y.6	0,863
2	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	
	X1.1	0,795
	X1.2	0,832
	X1.3	0,838
	X1.4	0,843
	X1.5	0,862
3	Insentif Finansial (X2)	
	X2.1	0,890
	X2.2	0,768
	X2.3	0,713
	X2.4	0,746
	X2.5	0,875

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan korelasi yang kuat. Ini ditunjukkan dengan nilai rotasi yang lebih besar dari 0,4.

Tabel 8 Hasil Uji Ketepatan Model

No.	Variabel	<i>Nonredundant Residuals (%)</i>	Ketepatan Model (%)
1	Semangat Kerja(Y)	40	60
2	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X_1)	30	70
3	Insentif Finansial (X_2)	30	70

Tabel 8 dapat menjelaskan beberapa hal seperti tersebut di bawah ini.

- 1) Variabel Y dapat menjelaskan kondisi semangat kerja karyawan pada Grand Komodo *Tour & Travel* sebesar 60 persen.
- 2) Variabel X_1 dapat menjelaskan kondisi gaya kepemimpinan partisipatif pada Grand Komodo *Tour & Travel* sebesar 70 persen.
- 3) Variabel X_2 dapat menjelaskan kondisi insentif finansial pada Grand Komodo *Tour & Travel* sebesar 70 persen.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,412	0,111	0,412	3,713	0,001
Insentif Finansial	0,459	0,111	0,459	4,130	0,000
Constant	= -0,00000000000000127				
R	= 0,749				
Adjusted R Square	= 0,541				
F _{hitung}	= 29,327				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan

$$Y = -0,00000000000000127 + 0,412X_1 + 0,459X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Semangat kerja akan bernilai positif (-0,000000000000000127) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol).
- 2) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan partisipatif bernilai positif yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka semangat kerja karyawan pada *Grand Komodo Tour & Travel* semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel insentif finansial bernilai positif yang berarti semakin baiknya insentif finansial yang ada maka semangat kerja karyawan pada *Grand Komodo Tour & Travel* semakin meningkat.

Tabel 10 Hasil uji multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	V I F
1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,774	1,291
2	Insentif Finansial	0,774	1,291

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas.

Tabel 11 Hasil uji heteroskedastisitas

No	Variabel	t_{hitung}	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	-0,209	0,836
2	Insentif Finansial	-1,857	0,070

Tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute ei*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

Tabel 12 Hasil Analisis Variabel Bebas yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat

No	Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>Beta</i>
1	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,412
2	Insentif Finansial	0,459

Tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien beta yang telah distandarisasi dari variabel insentif finansial sebesar 0,459 adalah yang lebih besar dibandingkan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel insentif finansial berpengaruh lebih besar terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo *Tour & Travel* dibandingkan dengan variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo *Tour &*

Travel. Variabel insentif finansial memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja pada karyawan Grand Komodo *Tour & Travel* dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* 0,495

Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis dapat menyarankan agar pemimpin di Grand Komodo *Tour & Travel* lebih sering melibatkan karyawannya dalam pengambilan kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu
- Budiyanto, Anton. 2012. *Prospek dan Permasalahan Pariwisata Indonesia*. Jakarta
- Darmawan, Didit. 2009. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kamanjaya, Made. 2008. *Peluang Pariwisata Bali Di Tengah Persaingan Global*. Bali
- Manullang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Maryanto. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogori. *Jurnal Manajemen SDM*. Vol 23. No 54. Hal 12 – 15.
- Mangkunegara, P. A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Suparna, Wayan. 2012. *Trend Perkembangan Destinasi Wisatawan Mancanegara*. Bali
- Nawawi, H. Hadari. 2009 *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alihbahasa Hadyana Pujaatmaka dan Menyamin Molan. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Susilo, Ahmad. 2010. *Perkembangan Industri Pariwisata Indonesia*. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima*. Jakarta : PT. Indeks